

Modelo Estratégico Integral para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad
y Salud en el trabajo (SG-SST)

Estudiantes:

Jhon Francisco Arenas. Código: 18928741

Ronar Ricardo Bayona. Código: 13140711

Ana Fabiola Vega. Código: 1069730722

Presentado a: Claudia

Rocío Rocha

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Noviembre de 2018

INDICE

Índice de figuras	3
Índice de tablas	4
Introducción	5
Objetivos	7
Capítulo 1 El problema	8
Capítulo 2 Marco Teórico	11
Capítulo 3 Metodología Investigación Cualitativa.....	18
Capítulo 4 Resultados	25
Capítulo 5 Plan de Mejora	34
Recomendaciones	38
Conclusiones	42
Bibliografía	44

INDICE DE FIGURAS

Ciclo PHVA	19
------------------	----

INDICE DE TABLAS

Tabla de valores y calificación25

Diagrama de Gantt.....37

INTRODUCCIÓN

La implementación del SG-SST involucra como partes interesadas pertinentes aquellas que tienen influencia o impacto en el desempeño de la organización, como: clientes, empleados, socios, proveedores y autoridades legales y de control, quienes deben tener como requisito la planificación y desarrollo de los procesos y actividades que interactúan con los mismos, al igual que su seguimiento y revisión de información.

Por lo tanto, poner en marcha políticas eficaces en prevención requiere conocer bien el daño para la salud de origen laboral, conocimiento que, en un porcentaje elevado de los casos se ve obstaculizado por la importante subdeclaración de las enfermedades profesionales.

En este sentido, la empresa procura que su detección precoz de estos daños a la salud sea clave, y su comunicación también, al permitir que se puedan investigar y adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar su progresión en el caso concreto y también que se produzcan nuevos casos. El tratamiento de una enfermedad profesional como común supone una importante pérdida económica para el sistema de salud para la organización y para el propio empleado. Para el sistema de salud porque asume, sin corresponderle, la totalidad de los costes de las contingencias profesionales que deberían ser asumidos por las mutuas, para la organización por que pierde un empleado con conocimientos valiosos y para el trabajador porque obtiene unas prestaciones económicas inferiores a las que por ley le corresponderían si se le reconociese la enfermedad como profesional. El primer eslabón para el reconocimiento de una enfermedad laboral es vincular el daño con la exposición. Establecer la relación entre la exposición y el daño no siempre es fácil, pero es esencial para demostrar la casualidad de la misma.

Por lo tanto, la Seguridad y Salud en el trabajo hace parte de la Responsabilidad Social Empresarial deja ver la responsabilidad que corresponde asumir frente a la complejidad de los riesgos derivados del trabajo estableciendo como una de las políticas fundamentales, el compromiso para lograr y mantener los niveles más altos de bienestar físico, mental y social de sus funcionarios, contratistas y proveedores, a fin de lograr su desarrollo integral conscientes de la necesidad de prevenir todos aquellos aspectos que en el ambiente laboral

puedan generar efectos perjudiciales Para se implementara un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

OBJETIVOS

General

Generar estrategias que permitan verificar la pertinencia y eficacia de la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo – SGSST enfocando la relevancia del bienestar laboral y disminución de los índices de stress del personal de Electricaribe

Específicos

- Reconocer la importancia de la Gerencia de Talento Humano para generar estrategias para la empresa Electricaribe.
- Identificar las necesidades de la empresa para crear soluciones a través de la Gerencia de Talento Humano
- Identificar oportunidades de mejora en la implementación del SGSST
- Definir Modelo estratégico para la implementación del SGSST en la empresa Electricaribe
- Reducir los índices de stress del personal de Electricaribe a través de la implementación eficiente del SGSST
- Ayudar a enfocar el SGSTT de la empresa Electricaribe, de manera que su implementación, tenga carácter más preventivo que reactivo

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

En este capítulo se aborda aspectos generales del tema de investigación en la empresa Electricaribe S.A, la cual se investigara sobre la problemática que presenta en cuanto al Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo,; para ello se presentan los antecedentes del problema, el planteamiento, los objetivos que la presente investigación espera alcanzar y que dan respuesta al problema que se busca resolver, finalmente la justificación de la Investigación basada en la importancia del generar procesos claros y medibles dentro de las actividades.

1.1. Planteamiento del problema

ELECTRICARIBE S.A cuenta con años de experiencia en su área de desempeño, sin embargo como toda empresa u organización ha tenido crisis en lo que respecta a su economía u organización, no obstante, la empresa ha procurado su recuperación, pero en este proceso ha tenido que prescindir de parte de su planta de personal y hacer contrataciones temporales y sin beneficios adicionales de nuevos empleados como parte de su estrategia para recuperarse de las perdidas.

De esta manera, se establece que el personal de la empresa tanto nuevo como antiguo, ha tenido que mantener la incertidumbre sobre su situación laboral, generándose inestabilidad, inseguridad y desmotivación general, aspectos que influyen en la productividad de los empleados y el compromiso de los mismos para sacar adelante la empresa.

El estrés como problema afecta la salud física de la persona, en un mundo tan cambiante, lo cual provoca que las obligaciones diarias a realizar son mucho más difíciles y el afán por hacer las cosas bien y al mismo tiempo, se eleva e incluso no los deja ser eficaces como se desea.

Una de las formas con más significado en donde el estrés afecta principalmente es en el ámbito laboral, ya que la exigencia demandada por las empresas a diario es muy exigente, en casi todas las organizaciones se deben de cumplir con estándares de calidad, alcance de metas, lograr objetivos y realizar funciones más complejas y costosas para poder ser productivos y si el empleado no cumple con alguno de estos parámetros puede incluso hasta ser despedidos. Esta es una de las fuentes de estrés manejado y por lo tanto muchas veces cuando alguna de estas situaciones llega a ser muy cansado el rendimiento del colaborador no será el mismo, puede que haya un desgaste físico, emocional o mental lo cual impida llevar a cabalidad las tareas, e inicia el bajo desempeño, por lo tanto, se debe de dar una atención debida e inmediata al detectarlo.

Sin lugar a duda el talento humano es el que hace que las organizaciones funcionen, son ellos los encargados de controlar la calidad, diseñar, producir, distribuir los productos y servicios, así como de establecer sus objetivos y estrategias. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. Por ello las empresas están en disposición de conocer los niveles de motivación de sus empleados y hacer los cambios necesarios para mejorar su rendimiento o, dicho de otro modo, para que sean más felices y su trabajo luzca más dentro de la organización.

Pregunta

¿Cómo plantear mejoras al modelo estratégico integral para el SGSST que permita disminuir los niveles de stress y mejorar la productividad de la empresa Electricaribe S.A?

1.2. Antecedentes del problema

Actualmente la empresa Electricaribe S.A empresa objeto de estudio, se identifica que sus empleados se sienten más satisfechos de trabajar, Sin embargo, se están presentando en los últimos meses una exagerada exigencia en el requerimiento de sus funciones corrientes, esto trae consigo falta de motivación generando así estrés laboral afectando el bienestar de los empleados y por ende el desempeño dentro de la empresa.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

La información de la Organización internacional del Trabajo (OIT) manifiesta que el stress afecta al trabajador, y el futuro de la empresa además de la productividad de un país, de ahí la importancia de manejarlo oportunamente para evitar los problemas a futuro.

La falta de motivación genera el estrés y este se ha convertido en un concepto de interés investigativo que ha adquirido cierta importancia social desde el siglo pasado, y se relaciona frecuentemente con el entorno laboral y/o la actividad laboral; Además afecta a la salud y la seguridad de las personas, pero también a la salud de las organizaciones y de las economías nacionales, el estrés puede provocar enfermedades a las personas tanto en su trabajo como en su hogar; puede igualmente poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral, como los trastornos músculo esqueléticos. Al respecto, han sido numerosos los esfuerzos que han impulsado organizaciones nacionales e internacionales, para el desarrollo del bienestar integral laboral y social de los trabajadores que pueda garantizar la satisfacción de sus necesidades en una sociedad cada vez más exigente con un ritmo de vida elevado que deteriora su calidad de vida.

Desde el punto de vista científico, este estudio se inserta en la línea de investigación Salud y Riesgo Laboral, lo que permitirá indagar sobre las condiciones técnico ambientales, de higiene y seguridad en el trabajo, mediante la integración de las ciencias de la salud y del comportamiento humano que va a permitir determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal,

Asimismo, desde la perspectiva teórica, puede servir de antecedente para otras investigaciones similares aportando soluciones en cuanto a prevención de enfermedades ocupacionales producto de relaciones estresantes presentes en las condiciones de trabajo, lo cual arrojaría valiosa información que permitirá implementar mejoras que favorezcan el desempeño laboral, la disminución progresiva del ausentismo, la reducción de prácticas ocupacionales inseguras, reducción de enfermedades ocupacionales, el aumento de la

calidad del trabajo y del servicio prestado y por ende la protección de la salud del trabajador.

Estos resultados servirán además no solo para la Universidad Nacional Abierta y a Distancia sino también a otras instituciones y/o profesionales interesados en esta problemática, como material de consulta para futuras investigaciones relacionadas con la temática.

Por otra parte, la investigación traerá consigo beneficios para la empresa Electricaribe S.A, puesto que los resultados que se arrojen de este proyecto podrán ser utilizados dentro de la organización como material de referencia para futuros estudios relacionados el área.

De esta manera es muy importante indagar sobre estos temas dentro de una organización para poder medir la motivación de sus empleados ya que cualificar o cuantificar su bienestar puede tener ventajas competitivas para las organizaciones. Estas mediciones se hacen analizando datos sobre resignación, absentismo o conocimiento y otros aspectos, como el comportamiento comercial, la productividad y la gestión del talento.

De lo anterior nace la oportunidad de diseñar un modelo estratégico integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con énfasis en gestión del conocimiento a una empresa real como Electricaribe S.A, contribuyendo de manera efectiva en la visión gerencial integral tal como la que se evidencia en las grandes corporaciones exitosas modernas.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

El estrés es un tema que ha causado gran popularidad en este siglo, pero en las épocas anteriores también se presentaba este fenómeno, por ejemplo si nos remitimos 20 años atrás, en la revista Time en el año de 1983, se le consideraba al estrés como “la epidemia de los ochenta” y lo ubicaba como el mayor problema de salud para ese momento de la historia, esta epidemia de los ochenta veinte años después continua siendo una epidemia, ya que en la actualidad se siguen escuchando frases como “estoy estresado”, “me estresa este trabajo, es demasiado” o incluso no solo se presenta en el ámbito laboral sino también en la vida cotidiana en el hogar con la familia, esto con frases tales como “me estresas con tus problemas”, “ustedes me hacen reaccionar así y por eso estoy estresado” y una serie de frases que remite a la cotidianidad del término de la palabra estrés, esta enfermedad no tiene edad, es por esto que tanto niños, adolescentes, adolescentes adultos, adultos y personas mayores de edad están propensos a sufrirla en alguna etapa de su vida, es por esto que se llega a la pregunta ¿Qué está pasando para que se desarrolle el estrés?, por ejemplo los niños actualmente sufren de estrés al momento de realizar sus tareas, también cuando están próximos a realizar algún examen que es de importancia para su vida académica, entre otros más factores que hacen que un niño presente esta enfermedad. Entonces se ve como el estrés se ha desplazado de un ámbito clínico que inicio en la medicina en la década de 1930, mediante estudios realizados a enfermos, donde se pudo establecer que los pacientes, independientemente de su enfermedad, también presentaban síntomas comunes, tales como fatiga, perdido de apetito, cambios bruscos en su peso y astenia, entre otros más síntomas, inicialmente Hans Selye llamo a este conjunto de síntomas el “síndrome de estar enfermo”, ahora conocido como estrés, esto se remitió ahora al ámbito laboral, escolar, social y familiar, de lo cual se puede ver que evidentemente esta enfermedad se está constatando en nuestro mundo en versas áreas, aspectos de nuestra vida lo cual ya habla del calibre de la problemática y de lo presente que está en la vida.

Si se ve el estrés mediante una revisión cronológica el psicólogo kuper estableció mediante diversos estudios que la psicología actual no está descubriendo el estrés, sino que se encuentra redescubriéndolo, ya que desde el siglo XVII se plantea el termino estrés desde un ámbito de la física, el cual se plantea mediante la presión que ejerce un cuerpo sobre otro o también conocido como la fatiga de materiales, siendo aquel el que más presión recibe y que puede destrozarse, también el físico inglés Robert Hooke, a través de su “ley de elasticidad” explica y proporciona el concepto de “carga”, postulando que cuando una presión es aplicada sobre una estructura, esta produce un efecto de “estiramiento”, generando un cambio de la forma, esto que se aplica al concepto de la estructura y que se conoce como una situación de estrés de ser exigido, se usa como analogía luego para en la medicina también aplicarlo a la persona y es así como este concepto se toma para entender

así como se ve en el caso físico del estiramiento o alteración ayuda para entender el desgaste que se da en la persona cuando se presentan exigencias o presiones que la puedan desbordar es así como la palabra estrés se hace presencia en la cotidianidad.

En el siglo XVIII los médicos plantean que la tercera parte de las enfermedades se debían a orígenes nerviosos, el estrés se relaciona con “un desgaste de la energía nerviosa”, se ve desde esta definición una sugerencia a entender que puede darse una sobrecarga de los recursos físicos, lo cual ayuda a educar a la persona para poder rendir un poco más, al máximo de sus capacidades y posibilidades para poder rendir un poco más en su vida cotidiana, es interesante ver como en ese momento lo que se quiere es ayudar a la persona para que durante esta sobrecarga pueda responder de una manera evidentemente saludable.

En el siglo XIX se continúan con estos diagnósticos hechos por los médicos sobre los desgastes nerviosos un hallazgo que avanza en esta línea se da hacia la llegada de este siglo cuando el médico George Beard describe un cuadro frecuente en sus pacientes como resultado de una “sobrecarga” de las demandas propias del nuevo siglo, y lo llama “neurastenia”, cabe recalcar que el cuadro de la neurastenia no es idéntico al cuadro del estrés actual sin embargo guarda gran similitud, y es valioso tomarlo como un precursor si se quiere en cuanto a definición para poder entender cómo se trataban los posibles casos de estrés que se pudieran dar en ese momento, si bien es cierto que no es idéntico, Beard tiene el gran aporte de sugerir que las condiciones sociales y las exigencias de la creciente vida urbana podría establecer un desequilibrio en la persona, es decir podría llevarla a la enfermedad y es así entonces que se empieza a dar pie a una serie de terapias que si se quiere son más humanas, un poco menos tecnificadas o mecánicas en esa época, se establecía como la persona observaba y entendía su entorno social, estas enfermedades nerviosas consideran que la realidad social del individuo entonces tiene que ser tomada en cuenta cuando se está hablando del estrés, si se remite al momento actual evidentemente poder entender la crisis actual en la cual vivimos en la cultura, en el trabajo, en la familia y en la realidad personal, tiene mucho que ver con el creciente estrés, con la intensidad de los cuadros de estrés que puedan estar dando alrededor nuestro o incluso en nuestras propias vidas.

Empezando en 1880, durante 40 años el cuadro de neurastenia se consideró entonces una enfermedad resultante de una sobrecarga del sistema nervioso y se hace famosa entonces la frase de “debilidad de los nervios”, lo cual significa que hay un desgaste nervioso en la persona, ahora se sabe que mucho de ese desbalance se relaciona con el sistema inmunológico, sin embargo, lo interesante aquí es que al hablar de estos síntomas nerviosos que desembocan en una enfermedad se está estableciendo ya entonces un puente entre la medicina y la psicología pues son afectados por síntomas como desesperación, fobia, insomnio e incluso problemas de atención o conocido como déficit de atención,

migrañas, indigestión, entre otros. Entonces se va viendo como todos estos hallazgos van complementando el concepto actual de estrés, es por esto que se puede decir que el concepto de estrés no es algo actual si no que este también se venía presentando desde épocas anteriores, en las épocas anteriores esta enfermedad se presentaba en las elites de personas con un alto coeficiente intelectual, es decir en un cierto grupo de personas, pero en la actualidad esta enfermedad se presenta en un grupo grande de personas, desde los niños que son sobreprotegidos por los padres y los adolescentes los cuales al momento de entrar a un ámbito escolar, los desafíos que este le proporciona hace que entren en un estado de estrés.

En 1920 se establece que el sistema nervioso no se debilita ni se agota, es interesante porque esto trajo consigo una vertiente muy desarrollada actualmente, en esa época el doctor Beard plantea que estas exigencias no se tenían que ver como algo que desgasta el sistema nervioso, porque el descubrió que estamos hechos para ese tipo de desgaste, ya que ayuda a fortalecer a las personas, lo cual es una explicación de estos cuadros de estrés.

En la actualidad el estrés se presenta principalmente en el ambiente laboral, es una de las enfermedades más presentes y las cuales hace que una empresa no logre sus metas en cuanto a efectividad y productividad, es por esto que se desea mejorar este aspecto en la empresa Electrocaribe mediante la implementación de una estrategia anti estrés en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que se desea realizar es una metodología basada en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), en donde se satisfagan las necesidades de todos los empleados de la empresa, es por esto que se desea que todos los empleados puedan establecer los factores que son foco del estrés en el trabajo y que afectan en cierta medida su desarrollo eficiente y productivo, también cabe recalcar que esto será de gran importancia para la seguridad y salud de las personas que laboran en la empresa. Se deben también plantear estrategias donde se puedan crear espacios diseñados para que los trabajadores de Electrocaribe puedan relajarse antes, durante y después de su trabajo, esto para que se sientan motivados y puedan desarrollar de mejor manera sus actividades, además de fortalecer las relaciones entre los empleados, lo cual fortalece el trabajo en equipo y de este modo se puedan desarrollar mejoras en la producción.

En Colombia, existe normatividad de manera específica en términos de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las siguientes Resoluciones y Decretos:

- La Ley novena de 1.979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
- Resolución 2400 de 1.979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo

- Decreto 614 de 1.984, determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el país.
- Resolución 2013 de 1.986, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.
- Resolución 1016 de 1.989. Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.
- Decreto Ley 1295 de 1.994, el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1832 de 1.994, por la cual se adopta la tabla de Enfermedades Profesionales.
- Resolución 652 de 2012, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
- Resolución No. 652 de 2012 Comités de Convivencia Laboral.
- Ley 1616 de 2013, Por medio de la cual se expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 de 2015, Capitolio 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Además de lo anterior, para la implementación, mejoramiento y mantenimiento del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo – SGSTT, existe la siguiente normatividad:

NTC – OSHAS 18001: 2007 Requisitos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional

NTC - OSHAS 18002 Directrices para la implementación del documento OSHAS 18001: 2007

Según la Norma técnica Colombiana NTC – OSHAS 18001: 2007, encontramos las siguientes definiciones a tener en cuenta en la implementación de los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo – SGSST:

- Riesgo aceptable: El riesgo que ha sido reducido a un nivel que puede ser tolerado por la organización teniendo en consideración sus obligaciones legales y su propia política S&SO.
- Auditoria: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener “evidencia de auditoria” y evaluarla objetivamente para determinar la extensión en la cual se cumplen los “criterios de auditoria”
- Mejoramiento continuo: El proceso recurrente para mejorar el sistema de gestión S&SO (de manera que se alcancen progresos en todo el desempeño S&SO, consistente con la política S&SO de la organización.
- Acción correctiva: Acción de eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable
- Documento: Información y su medio de soporte.
- Peligro: Fuente, situación, o acto con un potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, o una combinación de éstas.
- Identificación de peligro: El proceso para reconocer que existe peligro y define sus características.
- Enfermedad: Condición física o mental adversa e identificable que suceden y/o se empeoran por alguna actividad de trabajo y/o una situación relacionada con el trabajo.
- Incidente: Evento(s) relacionado con el trabajo en que la lesión o enfermedad (a pesar de la severidad) o fatalidad ocurren, o podrían haber ocurrido.
- Partes interesadas: Persona o grupo, dentro o fuera del sitio de trabajo preocupado por o afectado por el desempeño S&SO de una organización.
- No conformidad: No cumplimiento de un requisito.
- Seguridad y Salud Ocupacional (S&SO): Condiciones y factores que afectan, o podrían afectar, la salud y seguridad de los empleados u otros trabajadores

incluyendo trabajadores temporales y personal contratista), visitantes, o cualquier otra persona en el área de trabajo.

- Sistema de Gestión S&SO: Parte del sistema de gestión de una organización usada para desarrollar e implementar su política S&SO y gestionar sus riesgos S&SO.
- Objetivos S&SO: Propósitos S&SO, en términos de desempeño S&SO, que una organización establece para alcanzar.
- Desempeño S&SO: Resultados medibles de la gestión de una organización de sus riesgos S&SO
- Política S&SO: Todas las intenciones y dirección de una organización (3.17) relacionadas con su desempeño S&SO como se ha expresado formalmente por la alta gerencia.
- Organización: Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución, o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración.
- Acción preventiva: Acción para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otras situaciones potenciales no deseables
- Procedimiento: Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso.
- Registro: Documento que presenta los resultados alcanzados o que proporciona evidencia de las actividades realizadas.
- Riesgo: Combinación de la posibilidad de la ocurrencia de un evento peligroso o exposición y la severidad de lesión o enfermedad que pueden ser causados por el evento o la exposición.
- Evaluación de riesgo Proceso de evaluar el riesgo(s) que se presenta durante algún peligro(s), tomando en cuenta la adecuación de cualquier control existente, y decidiendo si el riesgo(s) es o no aceptable.
- Sitio de trabajo: Cualquier locación física en la que las actividades relacionadas con el trabajo son realizadas bajo el control de la organización

La mejor forma de gestionar con éxito la empresa Electricaribe, consistente en involucrar personas que hagan parte de ella en ese compromiso.

Los sistemas de gestión, cada vez son más conscientes de la importancia que ejerce una persona en la obtención de las metas propuestas en su organización. Ellas, a todo nivel, son la esencia de la organización y su total compromiso y disposición permiten que sus capacidades se utilicen buscando el máximo beneficio para la empresa.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

- a). Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.
- b). Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c). Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores.
- d). La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

Hay que desarrollar una metodología basada en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), que sea capaz de satisfacer las necesidades en lo relacionado con Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Una de ellas es que se cumpla con las condiciones de trabajo de un empleado, se puede decir que es fundamental su seguridad y su salud.

Dentro de las estrategias gerenciales de la empresa, se deben incluir compromisos sobre la gestión del ambiente y condiciones de trabajo, de manera consciente y eficientemente estas condiciones.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo

3.1. Implementación del SG-SST en la empresa

Los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, permiten a las compañías articular sus procesos basados en la gestión del riesgo a fin de identificar, valorar los riesgos inherentes a sus actividades administrativas y operativas propias de su razón social y planificar la manera de controlar los efectos de los riesgos asociados. De esta manera la compañía debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa y como lo sustenta el Decreto 1072 del 2015, pueden definir distintos controles por sustitución, eliminación, controles de ingeniería, controles administrativos y uso de Elementos de Protección Personal – EPP.

Pero como es el proceso de implementación del SG-SST en la empresa Electricaribe? Electricaribe actualmente cuenta con un sistema de Gestión Integrado certificado por la Asociación Española de Normalización y Certificación – AENOR- y del Instituto Colombiano de Normas Técnicas –ICONTEC enfatizando su compromiso con la prevención de riesgos laborales y la salud ocupacional de sus funcionarios y el logro de mayores niveles de eficiencia en sus procesos.

Sin embargo, es de notar que las unidades sindicales de la compañía manifiestan inconformidades con el incumplimiento de la normatividad legal, lo cual ha generado incidentes y accidentes de trabajo y la latente necesidad de conocer de manera más masiva la aplicabilidad de la normatividad CODIGO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL DEL SECTOR ELECTRICO, RETIE, Resolución 1348 de 2009, Norma NFPA-70E, Resolución 1409 de 2013, etc.

Asi mismo, las causales de estrés manifiestos en la población trabajadora, hacen necesaria la evaluación de la implementación y vivencia del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad del Trabajo, a fin de evaluar los procesos, las entradas de información y el manejo de la misma a fin de mejorar estas incidencias que afectan el desempeño del sistema

Por su parte, el Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capitulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Es de tener muy en cuenta que La implementación del SG-SST debe ser liderada e implementada por el empleador, esta guía se encuentra basada en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo,

reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

Al momento de ejecutar la implementación del SGSST, basados en el ciclo PHVA es recomendable tener en cuenta el siguiente esquema de cuestionamientos para adaptarlos a la empresa en la cual se implementa dicho sistema, indistinto de su tamaño o razón social:

CICLO PHVA



Tomado de INGERTEG. Innovación, Gestión Y Recursos Técnicos. ISO 45001 Estructura de la Nueva Norma. Recuperado de <http://ingertec.com/iso-45001-analisis-del-primer-borrador-de-la-norma/> en mayo 27 de 2015.

Así las cosas, son sugeridos, los siguientes pasos para la implementación Del SGSST:

Paso 1. La evaluación inicial

Se realiza en la empresa Electricaribe solo una vez y es el cimiento de todo el Sistema. Es un diagnóstico en el que deben incluirse al menos 8 elementos:

- Normatividad y estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores.

- Descripción de los peligros identificados hasta el momento
- Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad frente a ellas.
- Evaluación de la eficacia de las medidas de control aplicadas hasta el momento
- Verificación de cumplimiento del programa anual de capacitación
- Históricos de enfermedad y accidentalidad, estadísticas y descripción sociodemográfica del personal
- Evaluación de los indicadores de SG-SST formulados hasta el momento

Paso 2. Riesgos y peligros

El paso 2 comprende la identificación de los peligros y la valoración, evaluación y gestión de los riesgos. Se debe realizar anualmente, cuando ocurra un accidente mortal o un evento catastrófico, o cuando haya cambio de procesos, de equipos o instalaciones.

Electricaribe debe adoptar una metodología para realizar este proceso. En la “Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES”, del Ministerio de Trabajo, se propone una metodología, con su respectivo formato, para organizaciones que no tengan actividades de alto riesgo. También se hace un listado de las diferentes metodologías que pueden utilizarse (GTC 45, OiRA, DELPHI, etc.).

En esta fase se diseñaran las medidas de prevención y control para enfrentar, mitigar y/o minimizar cada uno de los peligros y riesgos detectados en la empresa.

Paso 3. Política y objetivos

La política de SG-SST se plantea por escrito y se revisa cada año. Se incluye la fecha y la firma del representante legal de Electricaribe. Contiene los siguientes puntos:

- Nombre y actividad de la empresa
- Alcance (referencia a todos los centros de trabajo y todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas)
- Lineamientos frente a los peligros y al tamaño de la empresa
- Compromiso de la empresa frente al SG-SST
- Cómo se articula con las demás políticas de gestión
- Documentación
- La política debe ser difundida en todos los niveles de la organización.

Los objetivos, por su parte, deben ser SMART; es decir ser claros, medibles, cuantificables y contener metas específicas. Es muy importante que resulten coherentes con el plan de trabajo anual y con todos los demás componentes del sistema, incluyendo la normatividad vigente. También es necesario que estén documentados y que sean comunicados a toda la organización. Se revisan anualmente.

Paso 4. Plan de trabajo anual

El plan de trabajo anual es la herramienta que permite aplicar el SG-SST, durante el lapso de un año. Es, básicamente, la carta de navegación de todo el sistema. Debe incluir al menos: metas, responsables, recursos (técnicos, financieros y de personal) y cronograma. Debe ir firmado por el responsable del SG-SST dentro de la empresa y por el empleador.

Paso 5. Programa de capacitación

Incluye el curso de inducción y Reinducción y los diferentes cursos o capacitaciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en los peligros identificados y los riesgos valorados y evaluados.

Para elaborar el plan de capacitación deben tomarse en cuenta los siguientes aspectos:

- Identificación de las necesidades de capacitación, entrenamiento y/o actualización
- Temas básicos requeridos por: brigada, COPASST o vigía, alta dirección y trabajadores
- Objetivo
- Alcance
- Contenido
- Personas a capacitar

El propósito final es el de definir cuál es la formación que debe impartir Electricaribe para garantizar que los funcionarios ejecuten su labor de una manera segura para ellos mismos y para todo el sistema. Obviamente, es necesario determinar los recursos que se requieren para cumplir con las exigencias de capacitación.

Paso 6. Manejo de emergencias

En esta fase elaboramos un Plan de Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El producto central es el Plan de emergencias. Para desarrollar este paso, se deben identificar las amenazas y se da lugar a una emergencia, los recursos disponibles para enfrentarla y el grado de vulnerabilidad de la empresa frente a cada emergencia potencial. El Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, implica entonces:

- Valoración y evaluación de los riesgos y su alcance
- Diseño de procedimientos para prevenir o mitigar el impacto de las emergencias
- Asignación de recursos
- Elaboración de planos, rutas de evacuación y otras herramientas para reducir la vulnerabilidad
- Información, capacitación y entrenamiento para enfrentar emergencias
- Planificación de simulacros (mínimo 1 al año)
- Capacitación y dotación de la brigada de emergencias
- Planificación de revisiones para equipos de emergencia y señalización
- Articulación del plan con los actores del entorno de la organización

- Amplíe la información en nuestro artículo: El plan de emergencias, una herramienta invaluable.

Paso 7. Reporte e investigación

Electricaribe tienen la obligación de hacer un reporte de todos los accidentes y enfermedades laborales a las ARL, con copia al trabajador. El trámite debe hacerse máximo 2 días después de haberse registrado el hecho. Si el accidente es grave o mortal, también debe reportarlo a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

También se consagra la obligación de investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a los hechos. En caso de accidente grave o mortal, la empresa debe remitir la investigación a la ARL.

La investigación debe estar orientada por lo señalado en la Resolución 1401 de 2007 y tiene que generar acciones de mejora. Se debe adoptar una metodología específica para determinar las causas del evento.

Paso 8. Adquisición de bienes y contratación de servicios

Electricaribe debe establecer unos requisitos específicos para contratar servicios y un procedimiento concreto para adquirir bienes. Respecto a la contratación, básicamente deben verificar que los contratantes estén afiliados al Sistema de Riesgos Laborales y cumplan con la normatividad del SG-SST.

En cuanto a la adquisición de bienes, la empresa debe definir los requerimientos que deben cumplir los bienes y/o servicios para que preserven la salud y la integridad de los trabajadores y de las instalaciones.

Paso 9. Identificación de la normatividad legal

Para llevar a cabo la implementación del SGSST y en general de cualquier sistema de Gestión es requerido la identificación, análisis, divulgación de la normatividad legal vigente tocante a la organización en la cual se implementa, mantiene un sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo- Dicho normograma es importante ser divulgado y evaluada su implementación y cumplimiento en cada uno de los procesos de la compañía

Paso 10. Medición y evaluación de la gestión

Las organizaciones están obligadas a diseñar indicadores de estructura, proceso y resultado, con su respectiva ficha técnica. En su orden, miden el acceso de todo el personal a los recursos y políticas del SG-SST, el grado de desarrollo e implementación del sistema y los cambios alcanzados durante un periodo determinado.

Otra instancia para evaluar la gestión son las auditorías internas, que deben realizarse al menos una vez al año. En la “Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES”, el Ministerio de Trabajo incluye el “Formato de programa de auditoría interna del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, propuesto por el ministerio de trabajo”. Finalmente, dentro de la medición y evaluación de la gestión se debe

incluir la revisión anual del SG-SST por la alta dirección. En esta instancia la alta dirección debe examinar todos los aspectos incluidos en el Artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de

2015. El proceso tiene que estar documentado y ser difundido al COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Estos, a su vez, tomarán las medidas correctivas del caso.

Paso 11. Acciones preventivas o correctivas

A partir de la información aportada por las inspecciones, investigaciones, auditorías, revisiones y todas aquellas actividades que hagan seguimiento y evaluación al SG-SST, Electricaribe debe plantear medidas de prevención o corrección para el sistema. El resultado de este proceso es un plan de acción.

Sumado a lo anterior, es importante según la guía técnica, tener en cuenta los siguientes aspectos

Obligaciones de los empleadores en la Implementación del SGSST

- Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud
- Rendir cuentas al interior de la empresa
- Cumplimiento de los requisitos normativos
- Elaborar el plan de trabajo anual
- Disponer los recursos necesarios
- Gestionar los peligros y riesgos
- Desarrollar la promoción y prevención de riesgos laborales

3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

La empresa ELECTRICARIBE S.A venía cumpliendo muy regularmente con el decreto

1072 de 2015 y cuando inicia el proceso de transición al Decreto 052 del 12 de enero de

2017 le ha sido muy tedioso ya que ha venido contando históricamente con muchas falencias que no han permitido hacer un diagnóstico claro para así implementar planes de mejoras y cumplir con las normativas vigente.

El cual se dio inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases.

Evaluación Inicial: Autoevaluación de la empresa con el objeto de identificar las prioridades en seguridad y salud para establecer un plan de trabajo anual o para la actualización del existente

Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial: Conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento para corregir los errores que se encuentren en la autoevaluación

Ejecución de del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo: Implementación o puesta en marcha del SG-SST en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento.

Seguimiento y plan de mejora: Momento de la evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SG-SST e implementación del plan de mejora.

IVC: Verificación y cumplimiento de la normatividad vigente SG- S

Los responsables de implementar estas actividades son todos los empleados privados o públicos, las empresas que contratan a los empleados para el desarrollo de las actividades de la organización en el caso de la fase 1 con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales. En la fase 5 la responsabilidad es del Ministerio de trabajo.

En general el Ministerio de trabajo definirá el proceso de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo (SG-SST) y las administradoras de riesgos laborales brindaran capacitación y campañas en las diferentes fases de implementación del (SG-SST).

3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos

SG-S

La tabla de valores está estipulada en la resolución 1111 de 2017 estándares mínimos del SG-SST, la cual es un conjunto de requisitos, normas y procedimientos que son de obligatorio cumplimiento para los empleadores o contratantes, en esta resolución se verifican, establecen y controlan los requisitos mínimos para el correcto funcionamiento del SG-SST

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST-

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
Nombre de la Entidad: ELECTRICARIBE S.A							Número de trabajadores directos: 320				
NIT de la Entidad: 8020076706							Número de trabajadores indirectos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 11-15-2018				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANT	
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPL E	NO APLICA			
								JUSTIFIC A	NO JUSTIFIC A		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4		0	0	0	2.5	
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5			0	0	0		
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5			0	0	0		0

		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5		0.5	0	0	0	
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0.5		0	0	0	0	
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0.5		0	0	0	0	
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0.5		0.5	0	0	0	
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0.5		0.5	0	0	0	
		1.2.1 Programa							
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	Capacitación promoción y prevención PYP	2		2	0	0	0	6
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2	0	0	0	
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0	0	0	
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1	15	1	0	0	0	10
		2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada,							

	LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)		fecha y comunicada al COPASST/Vigía						
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG- SST	1		1	0	0	0
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0	0
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		1	0	0	0
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		1	0	0	0
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1	0	0	0
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2	0	0	0
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de	1		0	0	0	0

			Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2.9.1							
		Adquisiciones (1%)	Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2.10.1 Evaluación	1		0	0	0	0	
		Contratación (2%)	y selección de proveedores y contratistas 2.11.1 Evaluación	2		2	0	0	0	
		Gestión del cambio (1%)	del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 3.1.1 Evaluación	1		0	0	0	0	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	Médica Ocupacional 3.1.2 Actividades	1	9	1	0	0	0	7
			de Promoción y Prevención en Salud 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0	0	0	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1	0	0	0	
			3.1.5 Custodia de							
			Historias Clínicas 3.1.6	1		1	0	0	0	
			Restricciones y	1		0	0	0	0	

		recomendaciones médico laborales						
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependenci a y otros)	1		0	0	0	0
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	0
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0	0	0	0
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y	1	6	1	0	0	0

		trabajadores (6%)	Enfermedad Laboral							
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
			4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	2	0	0	0	11
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)								

		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		2	0	0	0	
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3	0	0	0	
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4	0	0	0	
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las		15					12.5
		medidas de prevención y control de peligros	2.5		2.5	0	0	0	
		4.2.2 Se verifica							
		aplicación de las medidas de prevención y control	2.5		2.5	0	0	0	
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2.5		2.5	0	0	0	
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2.5		0	0	0	0	
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2.5		2.5	0	0	0	

4.2.6 Entrega de Elementos de Protección
 Persona EPP, se verifica con contratistas y
 subcontratistas

5.1.1 Se cuenta con el Plan de	GESTION DE AMENAZAS (10%)	prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	2.5 2.5 0 0 Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0	0	0	10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	0	0	0	
			6.1.1 Indicadores	1.25		1.25	0	0	0	
			estructura, proceso y resultado							
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1.25	5	1.25	0	0	0	3.75
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1.25		1.25	0	0	0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1.25 0		0	0	0	0	
			7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.5		2.5	0	0	0	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENT O (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.2 Toma de medidas	2.5	10	2.5	0	0	0	10
						2.5	0	0	0	

		correctivas, preventivas y de mejora							
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2.5		2.5	0	0		0
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2.5		2.5	0	0		0
TOTALES				100				80.75	
<p>Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).</p> <p>Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)</p> <p>El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)</p>									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE			EJECUCIÓN SG-SST			FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA			

Autoría: propia (grupo de trabajo)

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN LA EMPRESA ELECTRICARIBE S.A.

Población: Empleados área administrativa y operativa de la empresa.

Problema: Porcentajes de insatisfacción relacionados con alta exigencia de labores en los empleados, la empresa está dejando de lado el reconocimiento, las capacitaciones, programas de incentivos y de seguridad laboral; que están frenando la productividad y el desarrollo integral de los empleados.

Justificación: Mejorar el bienestar de los trabajadores, las condiciones laborales, el clima organizacional y todo lo relacionado con el desempeño de los empleados y de la empresa. Igualmente se propende por la generación de programas y actividades que permitan el desarrollo integral de los funcionarios, con el fin de que mejoren la calidad de vida de ellos y de sus familias, lo cual se vería reflejado en la eficiencia de su desempeño y en la prestación del servicio que ofrece la empresa Electricaribe S.A.

Todos los funcionarios realizan labores específicas que van en dirección al cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa. Estas funciones desarrolladas a diario brindan experiencia y generan una serie de información relacionados con el cargo y el área en el cual hacen parte cada uno de los funcionarios.

Objetivo: Mejorar las condiciones laborales ofrecidas a los empleados de la Empresa Electricaribe S.A, a través de la implementación de un nuevo Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.

Procedimiento: Por medio de la realización de una lista de chequeo y con la entrevista realizada a algunos de los integrantes de la empresa; se pudo determinar la necesidad que existe de replantear el plan de salud ocupacional actual, pues los empleados dicen sentirse presionados al cumplimiento de sus funciones, pero no existen actividades que les motiven a realizar dichas funciones con más entusiasmo, o a mejorar la ejecución de las mismas.

De igual manera para los contratistas que instalan y monitorean el servicio de energía, como el trabajo de ellos es a campo abierto, no se ha tenido muy en cuenta en ellos el ambiente empresarial motivacional.

La empresa debe tener presente que, si bien ofrece un servicio del cual no tiene competencia, pues es el único proveedor de dicha energía en la Costa, es importante aplicar estrategias que le permitan mejorar el nivel de satisfacción de sus trabajadores, y por supuesto brindar las condiciones necesarias para que el ambiente laboral sea idóneo para la función que cumple cada miembro de la empresa.

Fuente de Información: La información que se recolectó, se obtuvo a través de fuentes primarias (área de talento humano y algunos funcionarios de la empresa).

Método de Recolección de Datos: Lista de chequeo, entrevista y observación; las cuales fueron aplicadas a los empleados de la empresa, con el fin de conocer sus opiniones acerca de los aspectos que consideran, deben ser mejorados para que se puedan generar condiciones que

incrementen el nivel de motivación, el sentido de pertenencia, la productividad y mejoren el clima organizacional y la calidad de vida de ellos y de sus familias.

Análisis de Datos: Se debe mejorar la conducta organizacional de todos sus empleados, pues su comportamiento influye directamente en el clima organizacional de la empresa y en el desempeño de la misma.

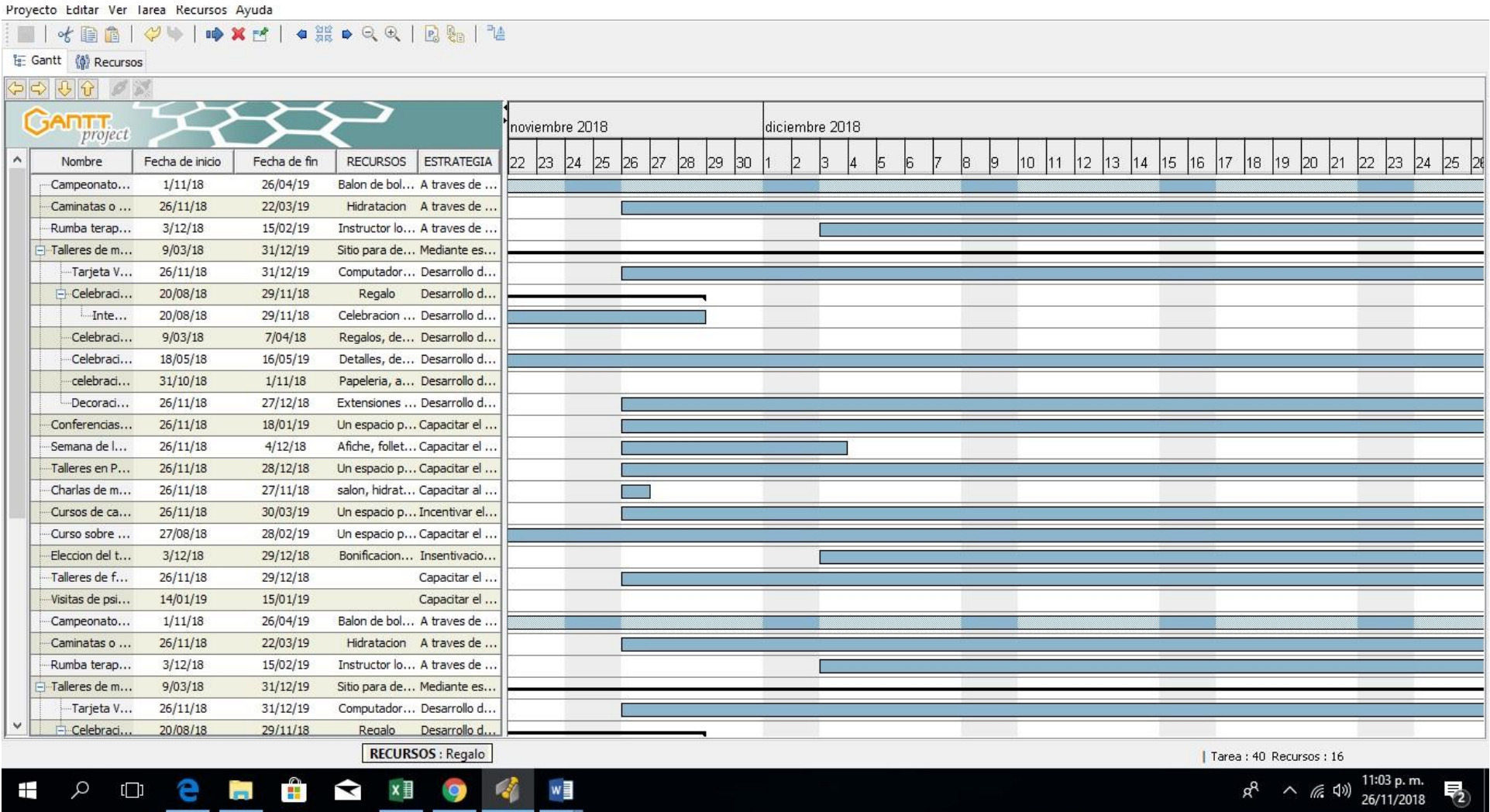
Responsables del Programa: Los responsables de la ejecución y evaluación de las actividades establecidas en el Programa que se pretende implementar para la Empresa, el cual se enfocará en el desarrollo de actividades relacionadas con la conciliación laboral, la formación, la prevención y el ocio; serán el área de Talento Humano, con la participación activa del gerente de la empresa, quienes, a su vez, contarán con la colaboración del Comité de Convivencia Laboral.

Tiempo: Las actividades se establecerán por semestres y se deberán desarrollar durante todo el año.

Recursos (humanos, técnicos y financieros): Para la ejecución de esta propuesta no se requiere generar más recursos de los que la empresa ya tiene destinados para este tipo de actividades; únicamente se necesitaría que el área de talento humano se organizara y estableciera nuevas estrategias para implementar las actividades planteadas en este nuevo modelo.

5.2. Cronograma de Actividades.

Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.



Autoria: Gantt project

RECOMENDACIONES

A nivel empresarial es conveniente realizar programas de sensibilización por diferentes medios de comunicación, como por ejemplo el correo electrónico, carteleras, folletos que comprendan que es necesario capacitarse académica y profesionalmente para mejorar su calidad en el trabajo, en esta o en cualquier otra empresa.

En lo relacionado con el clima organizacional, la mayoría de los empleados muestran algún grado de descontento respecto a ello, por lo cual se recomienda trabajar en cada uno de los aspectos mencionados anteriormente, con el fin de subsanar un poco esta situación.

Implementar programas y concursos que permitan el crecimiento personal y profesional generando programas de desarrollo y crecimiento mediante planes internos, los cuales corresponden a oportunidades para que ascienda o sea promovido dentro de la organización, lo cual repercute en la mayor exigencia, responsabilidades e incremento de sus beneficios salariales.

Realizar análisis para detección de necesidades en talento humano basado en selección por competencias con el propósito de lograr una mayor efectividad en el mismo y establecer la brecha resultante entre el desempeño actual y el requerido ideal, logrando de esta forma identificar las necesidades de entrenamiento a ser cubiertas, se considera importante el desempeño de actividades con el nivel de eficiencia requerido por sus puestos de trabajo, lo cual consecuentemente, contribuye a su autorrealización y al logro de los objetivos organizacionales.

Según la selección de competencias realizada a los candidatos cuando estén contratados se deben realizar actividades de diagnóstico, identificando los conocimientos de soluciones técnicas que se requieren dentro de la organización y que son indispensables para la ejecución

del cargo, de este resultado general los correspondientes programas para actualización o ampliación de los conocimientos mediante formación específica.

Se deben implementar canales de comunicación efectivos, que brinden la confianza al empleado de expresar sus inconformidades, logrando así trabajar de manera positiva en el mejoramiento de dicha falencia.

Desarrollar actividades de evaluación y certificación de competencias laborales que contribuyan como insumo para el mejoramiento continuo del aprendizaje permanente

Realizar pruebas de medición de nivel de conocimiento y observaciones del desempeño para identificar alternativas de formación, capacitación o entrenamiento para el desarrollo de habilidades.

La empresa ELECTRICARIBE S.A debe propender por la satisfacción de las necesidades de los funcionarios, en los distintos aspectos: biológico, psicosocial, espiritual y cultural, para esto se recomienda el diseño de un programa integral que se encuentre enfocado en la búsqueda del bienestar laboral y desarrollo social de los funcionarios.

Implementar un sistema administrativo que permita incluir las perspectivas de evaluación de resultados de la empresa abarcando todos los niveles de la organización, permitiendo ampliar el campo de medición y la inclusión de objetivos.

Evaluar los procesos de aprendizaje, su pertinencia y ejecución en los puestos de trabajo y áreas correspondientes.

Promover el crecimiento profesional de sus empleados estableciendo estrategias y oportunidades que les motive a capacitarse en busca de un mejor desarrollo de los procesos dentro de la empresa y desarrollo personal

Identificar la calidad de vida laboral, fortaleciendo los medios de comunicación organizacional, logrando la participación en la toma de decisiones y así evitar trastornos de cualquier manera a causa de falta de motivación que esto puede fomentar la falta de interés en el trabajo.

Formular una evaluación periódica al Personal que está más propenso a factores de desmotivación, para identificar casos de: ansiedad, depresión y frustración para brindar asistencia individual y en grupos de ayuda.

Las personas laboralmente tienen límites que se debe identificar, es lograr hacer las cosas bien hechas. El apoyo de los compañeros y la solidaridad son muy importantes. Los compañeros de trabajo pueden colaborar y guiar para manejar la situación desde otro punto de vista. Las empresas son responsables de los equipos de trabajo porque deben promover la prevención de las enfermedades que generan la falta de interés en el trabajo.

Los Gerentes y Administrativos de la empresa deben tener conciencia de la importancia de contar con un capital humano motivado y capacitado, un personal que se sienta parte de la organización, todo cambio que se presenta en ella los afecta directamente. Se recomienda generar mayor importancia a los programas de bienestar laboral con el fin de tener empleados motivados y con esto se logra mayor productividad.

Se recomienda realizar seguimiento a cada actividad implementada en la empresa ELECTRICARIBE S.A y generar un plan de auditoria al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de identificar oportunidades de mejora y evidenciar

posibles desviaciones que podrán ser trabajadas por la empresa, así como realizar capacitación continua a los trabajadores buscando que cada vez se involucren más en el desarrollo del SG-SST.

Se recomienda contratar a un profesional encargado de todo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su debida ejecución, mantenimiento y mejora dentro de la empresa.

Actualizar el plan de emergencias actual, con acceso a todo el personal, para su debida capacitación y consulta.

Divulgar y dejar a disposición de todo el personal el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como estrategia de sensibilización y conocimiento permanente del sistema.

Llevar a cabo el debido programa de pausas activas propuesto, para incentivar al personal en la ejecución de sus labores y prevenir enfermedades.

CONCLUSIONES

Se ha logrado identificar con una mayor precisión a tener una seguridad y salud laboral preventiva permitiendo así que los trabajadores de ELECTRICARIBE S.A cuenten con la implementación y conocimiento preciso de cada uno de los aspectos que estos implican en la generación de seguridad y bienestar para cada uno de ellos. También identificar los elementos importantes que beneficien tanto a empleados como a la empresa por medio de la defensa de la salud en el trabajo implica la protección de los trabajadores frente a todas las posibles agresiones a su bienestar físico, mental y social originadas en el trabajo. Requiere, además, la mejora continua de las condiciones de trabajo para promover el bienestar de las personas. La salud laboral, pues, abarca no sólo la prevención (evitar daños en el trabajo) sino también la promoción (favorecer trabajos saludables).

La salud laboral es la resultante de múltiples vectores o procesos que básicamente se sitúan tanto en el ámbito científico-técnico como en el terreno político y social. Son necesarios procesos de investigación, de desarrollo tecnológico, de capacitación o de experimentación para llegar a elaborar alternativas a las situaciones de riesgo o para promover formas de trabajo seguras y saludables.

Como el costo-beneficio de las inversiones en seguridad industrial en el que incurrirá la empresa no puede evaluarse inmediatamente a la implementación del sistema debido a que sus resultados serán apreciables en el mediano y largo plazo, pero es seguro que los beneficios a partir de la disminución en los niveles de accidentabilidad laboral y enfermedad profesional y el aumento en los niveles de seguridad superan mucho tales inversiones, ya que los recursos invertidos en prevención darán mayores beneficios que los gastados en la solución de problemas. Una empresa que haga de la prevención una parte vital de su operación diaria, está forjando su progreso.

Con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo se abren las puertas hacia la certificación en sistemas integrados de gestión, ya que el Decreto 1072 de 2015 contribuye a la mejora continua y representa la aplicación adecuada de las medidas de prevención y control realizando un aporte importante que facilita la implementación e integración de todos los sistemas de gestión.

Con la implementación del SG-SST se mejoró la imagen tanto interna en lo que respecta al fomento de la cultura preventiva, como externa, ya que crea confiabilidad en proveedores, acreedores, inversionistas y demás partes interesadas, afianzando la marca y la empresa en el mercado nacional.

Las organizaciones han identificado que son más efectivas si gestionan su capital humano estratégicamente, logrando así incrementar su valor y eficiencia, logrando su misión a través del desarrollo de las personas, entendieron que si consiguen alinear su personal alrededor de una visión compartida y conjunta es más fácil lograr mayor compromiso con el trabajo, elevar la satisfacción de los trabajadores y la creación de nuevos liderazgos y mejores equipos de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Biblioteca Universidad de Alcalá, (s.f.). *Fuentes de Información*. Consultado: (07, 11, 2017).
Disponible en: http://www3.uah.es/bibliotecaformacion/BPOL/FUENTESDEINFORMACION/tipos_de_fuentes_de_informacin.html
- Chávez, K.L. (2015). Definición sobre Lista de Chequeo. Consultado: (08, 11, 2017).
Disponible en: https://prezi.com/dhmoh9mv_z8l/definicion-sobre-lista-de-chequeo/
- Explorable.com (2017). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Consultado (06, 11, 2017).
Disponible en: <https://explorable.com/es/investigacion-cuantitativa-y-cualitativa>
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 20(Nº160) pp. 1-4. Recuperado de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Garzón, M. y Dalsy, Y. (2006). “*La gestión del conocimiento y los estudios de casos; herramientas de los trabajadores para su salud.*”. Consultado: (09, 11, 2017).
Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/1207/BI%2029.pdf?sequence>
- Garzón, M. y Dalsy, Y. (2006). *La gestión del conocimiento*. Consultado: (08, 11, 2017).
Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/1207/BI%2029.pdf?sequence>
- González, W. (2009). *Técnicas de Recolección de Datos*. Consultado: (07, 11, 2017).
Disponible en: <https://gabriellebet.files.wordpress.com/2013/01/tecnicas-de-recoleccic3b3n4.pdf>
- Hernández, N. (2014). *Teoría de la gestión del conocimiento*. Consultado: (09, 11, 2017).
Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>
- Hernández, N. (2014). *Teoría de la gestión del conocimiento*. Consultado: (18, 09, 2017).
Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>

Higuita, J. (s, f). *La gestión del conocimiento en las organizaciones*. Consultado: (05, 11,

2017). Disponible en: <http://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/57/105>

Martínez, L. E. (2007). *Gestión del Conocimiento: 4 autores y sus 3 teorías principales*.

Consultado: (05, 11, 2017). Disponible en:

<http://manuelgross.bligoo.com/content/view/730431/Gestion-del-Conocimiento-4-autores-y-sus-3-teorias-principales.html#.WgIIJvnWzIU>

Méndez F. Qué es el mobbing o acoso laboral?. Foro de Profesionales Latinoamericanos de

Seguridad. Recuperado de <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7020.htm>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de

http://www.fasecolda.com/files/2714/0846/2229/16._d-1477-14mintrabajo.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Murillo, H., Aguilar, N., García Y. y López L. (2012). *Importancia de la salud ocupacional en la empresa*. Consultado: (06, 11, 2017). Disponible en:

https://es.slideshare.net/smith_95020213/importancia-de-la-salud-ocupacional-en-la-empresa

Rebai, F. (2006). Programas de Desvinculación Asistida por la Empresa. Argentina: Invenio

- 9(17), 2006. pp. 119-132. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/877/87791709.pdf>
- Riascos, J. (2011). *La gestión estratégica integral*. Revista UPB. Consultado: (03, 11, 2017).
Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/1057>
- Rivero, S. y González, G. (2013). *Bases teóricas de la gestión del conocimiento en las organizaciones*. Consultado: (10, 11, 2017). Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos15/bases-teoricas/bases-teoricas2.shtml>
- Román, O. H., Arbeláez, G. y Patiño, C. A. (2012). *Gerencia integral desde la perspectiva de un modelo de planeación estratégica*. Consultado: (04, 11, 2017). Disponible en: https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/004_gerenciaintegral.pdf
- Vega Zambrano R. (2011, septiembre 22). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional? Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>
- Wigodski, J. (2010). *Población y Muestra*. Consultado (06, 11, 2017). Disponible en: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com.co/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- Wiki Libros (2010). *Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento*. Consultado: (19, 09, 2017).
Disponible en: https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi
- Wikipedia (2017). *Salud Ocupacional*. Consultado: (06, 11, 2017). Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Salud_ocupacional